Deutscher Bundestag **Drucksache 16/9104**

16. Wahlperiode 07. 05. 2008

Antrag

der Abgeordneten Kai Gehring, Priska Hinz (Herborn), Krista Sager, Grietje Staffelt, Ekin Deligöz, Katrin Göring-Eckardt, Britta Haßelmann und der Fraktion BÜNDNIS 90/DIE GRÜNEN

Wissenschaft als Beruf attraktiver machen – Den wissenschaftlichen Nachwuchs besser unterstützen

Der Bundestag wolle beschließen:

I. Der Deutsche Bundestag stellt fest:

Das deutsche Wissenschaftssystem muss attraktiver werden. Wissenschaftliche Nachwuchsförderung muss an Bedeutung gewinnen und einen höheren Stellenwert genießen. Der demografische Wandel und der steigende Bedarf an Forscherinnen und Forschern erfordern von den Akteuren im Wissenschaftssystem neue Vorschläge und Initiativen. Nur wenn es für viele Menschen attraktiv erscheint, Wissenschaft zu ihrem Beruf zu machen, können sie dort ihre individuellen Potenziale entwickeln und Talente entfalten. Daneben muss sich Deutschland als ein weltoffener, flexibler und qualitätsorientierter Wissenschaftsstandort erweisen. Nur so kann unser Land weiterhin eine bedeutende Rolle im immer globaler werdenden Austausch und bei der internationalen Vernetzung von Wissenschaft und Forschung spielen. Um vor allem junge Menschen für die Wissenschaft zu gewinnen, müssen verlässliche Karrierewege und eine verbesserte Vereinbarkeit von Beruf und Familie geschaffen werden. Das System muss offener, durchlässiger und für einen Karriereweg vertrauenserweckend werden.

Der nun vorliegende erste Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses (Bundestagsdrucksache 16/8491) zeigt erneut die Problemfelder auf, weswegen eine berufliche Zukunft im deutschen Wissenschaftssystem als zu unattraktiv empfunden wird. Die Kernaussagen des Berichts sind nicht neu: Es fehlt an der Planbarkeit von Karrierewegen und sicheren Beschäftigungsmöglichkeiten in der Wissenschaft. Gerade für Frauen ist die Durchlässigkeit im Wissenschaftssystem mangelhaft. Die bisherige Förderung für wissenschaftlichen Nachwuchs ist insgesamt nicht nachhaltig, zu wenig zwischen Akteuren abgestimmt und geht selten über einzelne Qualifizierungsschritte hinaus. Die Hochschulen sind zu stark national und damit zu wenig international ausgerichtet, so dass die überall eingeforderte europaweite und globale Mobilität erschwert wird. Auch der personelle Austausch zwischen öffentlich finanzierter und privatwirtschaftlicher Forschung ist weiterhin zu gering.

Über diese Diagnose hinaus ist unser Wissenschaftssystem noch immer stark hierarchisch aufgebaut. Es wird von einer sozial homogenen und gleichzeitig exklusiven Gruppe dominiert und ist durch personengebundene Abhängigkeit gekennzeichnet. Diese Gegebenheiten wirken sich für den wissenschaftlichen

Nachwuchs negativ aus. Gerade von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern, die aus anderen Wissenschaftskulturen nach Deutschland kommen, wird dieses Spezifikum als abschreckend, bevormundend und demotivierend wahrgenommen.

Die Einführung der Juniorprofessur war ein wichtiger Schritt, um neue Karrierewege und eigenständige Karriereperspektiven zu eröffnen. Nichtsdestotrotz fehlt es vor allem unterhalb der Professur noch immer an der Planbarkeit einer Wissenschaftskarriere und an unbefristeten Beschäftigungsmöglichkeiten. Das Wissenschaftszeitvertragsgesetz der Bundesregierung bringt durch die neue Drittmittelbefristung nicht mehr, sondern für die meisten weniger Planbarkeit. Auch die Umstellung von der institutionellen Förderung auf die Programmsteuerung hat in den letzten Jahren Wirkung gezeigt. Für die nicht verbeamteten Angestellten bringt diese Umstellung neue Unsicherheiten mit sich. Auch aus diesem Grund muss das Arbeitsrecht in der Wissenschaft weiterentwickelt werden. Es wird nur dann zukunftsfähig sein, wenn es von einem unbefristeten Arbeitsverhältnis als Regelfall ausgeht und klare Regelungen für ein wissenschaftsspezifisches Befristungs- und Kündigungsrecht enthält. Nur so können die nötige Flexibilität, Sicherheit und Rechtsklarheit sowohl für Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftler als auch für die Institutionen geschaffen werden.

Für Frauen besteht im Wissenschaftssystem keine Chancengerechtigkeit. Sie stoßen oftmals trotz exzellenter Ausbildung und Leistungen an eine „gläserne Decke". Die Anhörung des Ausschusses für Bildung, Forschung und Technikfolgenabschätzung des Deutschen Bundestages im Februar 2008 hat erneut deutlich gemacht, wie stark Frauen im Wissenschaftssystem noch immer benachteiligt sind. Der Bundesbericht zur Förderung des Wissenschaftlichen Nachwuchses der Bundesregierung zeigt zudem, dass strukturelle Benachteiligungen auch für Menschen mit körperlichen Beeinträchtigungen gelten.

Das deutsche Wissenschaftssystem ist noch immer stark von dem veralteten Idealbild des ausschließlich und jederzeit für die wissenschaftliche Arbeit verfügbaren Menschen geprägt. Wem aufgrund von Geschlecht oder gesundheitlichem Zustand zugeschrieben wird, der völlig entgrenzten Arbeits- und Präsenzbereitschaft nicht gewachsen zu sein, wird der Aufstieg im Wissenschaftssystem durch interne, sehr subtile Ausschlussmechanismen verwehrt. Untersuchungen unter wissenschaftlichen Mitarbeiterinnen haben gezeigt, dass die meisten ihr Arbeitsumfeld als männlich dominiert wahrnehmen. Häufig ist dieser Missstand der Grund ihrer Entscheidung gegen eine weitere wissenschaftliche Karriere nach der Promotion. Hier bedarf es dringend einer Modernisierung der tradierten Wissenschafts- und Arbeitskultur.

Die bisherige Förderung für wissenschaftlichen Nachwuchs ist nicht nachhaltig genug. So haben zwar vor allem die Deutsche Forschungsgemeinschaft (DFG) und der Deutsche Akademische Austauschdienst (DAAD) ihre Promotionsförderungen in den letzten Jahren ausgeweitet. Die Frage des Anschlusses in der sog. Post-Doc-Phase liegt aber nicht in ihrer Hand. Gleichzeitig haben Mittelkürzungen an den Hochschulen dazu geführt, dass der Umfang von Promotionsstellen immer weiter reduziert wurde. Bei drei- bis fünfjähriger Vertragslaufzeit wurden Stellen im Umfang einer halben BAT-2a-Stelle materiell gerade für jüngere Promovierende hochgradig unattraktiv. Die Übergangsmöglichkeiten zwischen verschiedenen Schwellen, ob vom Master- oder Diplomabschluss zur Promotion oder von der Promotion zur Juniorprofessur müssen besser gestaltet werden.

Die Hochschulen sind zu wenig international ausgerichtet. Internationale Mobilitätshürden sind daher dringend zu überwinden. Die Exzellenzinitiative kann hier mit ihrer erwarteten internationalen Leuchtturmwirkung nur wenig entgegenwirken. Stattdessen muss die Vergütung international konkurrenzfähig gestaltet werden. Gleichzeitig müssen die Beiträge zu den sozialen Sicherungssys-

temen anrechenbar und deren Leistungen portabel gemacht werden. Diese Schritte sind erforderlich, damit tatsächlich ein europäischer Hochschul- und Forschungsraum entstehen kann. Die Hochschulen müssen zudem Geschlechtergerechtigkeit und Familienfreundlichkeit viel stärker als internationalen Standortfaktor und -vorteil begreifen und entsprechend stärken. Daneben sollten sie durch eine auf Vielfalt (Diversity) ausgerichtete Personalpolitik den Blick über den nationalen Tellerrand hinaus weiten. Beratungs- und Entscheidungsgremien sowohl von Hochschulen als auch von Forschungseinrichtungen sollen internationaler, interdisziplinärer und geschlechtergerecht werden.

Nicht nur die öffentliche Seite verursacht etwa durch strenge Altersvorgaben die geringfügige Durchlässigkeit zwischen der privatwirtschaftlichen und öffentlich finanzierten Forschung. Auch der private Sektor trägt dazu bei, indem in einigen Bereichen schon Promovierte als „überqualifiziert“ und Habilitierte als ungeeignet angesehen werden. Anstatt auf eine vermeintlich nicht vorhandene praktische Berufserfahrung zu verweisen, müssen Unternehmen offener werden, vorhandene Qualifikationen anzuerkennen.

Die Bundesregierung nennt in ihrem Bericht eine Reihe von Maßnahmen, die vor allem ihre Vorgängerregierungen zur Förderung des wissenschaftlichen Nachwuchses angestoßen haben. Viele dieser Initiativen haben Erfolg gebracht, wie z. B. die Einführung der Juniorprofessur und der Nachwuchsgruppen, die Steigerung der Mittel für die Forschungsorganisationen, die Promotionsprogramme des DAAD oder das Sofja Kovalevskaja-Programm der Alexander von Humboldt-Stiftung. Neue Lösungsvorschläge der gegenwärtigen Bundesregierung sind dagegen erst im Entwurfsstadium wie z. B. das Wissenschaftsfreiheitsgesetz. Bei ihren Maßnahmen für mehr Chancengleichheit in der Wissenschaft konzentriert sich die Bundesregierung allein auf individuelle Karriereförderung für Frauen. Darüber hinaus kommt es aber darauf an, einen systematischen Ansatz zur Beseitigung struktureller Diskriminierungsmechanismen zum Beispiel durch Ziel- und Leistungsvereinbarungen zu entwickeln. Über die genannten Initiativen hinaus sehen wir noch weiteren dringenden Handlungsbedarf.

II. Der Deutsche Bundestag fordert die Bundesregierung auf,

zusätzlich zu den bisher eingeleiteten Unterstützungsansätzen gemeinsam mit den Ländern folgende Maßnahmen zügig anzugehen und umzusetzen:

1. Das Promotionsrecht der Universitäten muss von diesen verantwortlich ausgeübt werden. Dazu müssen die finanziellen und strukturellen Promotionsbedingungen umfassend verbessert werden. Es müssen mehr Promotionsstellen und Graduiertenkollegs geschaffen werden. Daneben müssen auch für Promovierende mit Stipendien die Anbindung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen erleichtert und die systematische Weiterbildung über das eigentliche Promotionsprojekt hinaus unterstützt werden. Hier sollten auch die Begabtenförderungswerke einbezogen werden.
2. Um auch die Fachhochschulen stärker für die Nachwuchsqualifizierung zu gewinnen, sollten gemeinsame Teams zur Promotionsbetreuung von Universitäten und Fachhochschulen eingerichtet und derartige kooperative Promotionsverfahren gestärkt werden.
3. Die Juniorprofessur und die Leitung von Nachwuchsgruppen sollten flächendeckend gestärkt werden, um so die Abhängigkeit von jungen Wissenschaftlerinnen und Wissenschaftlern im hierarchischen System der Hochschulen entscheidend zu verringern. Wo die Habilitation als Qualifikationsweg bestehen bleibt, sollte auch sie in größerer wissenschaftlicher Unabhängigkeit durchgeführt werden.

4. Für die Juniorprofessuren sollten von Beginn an klare Bedingungen für die weitere Karriereplanung feststehen. Eine dem angelsächsischen „tenure track“ entsprechende Planbarkeit der Karriereschritte setzt von Seiten der Hochschule oder Forschungseinrichtung sowohl eine mittel- und langfristige Personalpolitik als auch transparente Entscheidungsverfahren voraus. Für die Fortsetzung der Juniorprofessur und deren bundesweiter Entwicklung müssen Bund und Länder in der zweiten Stufe des Hochschulpaktes 2020 Anreize setzen.
5. Solange die Habilitation gängiger Qualifikationsweg bleibt, sollten die Bedingungen, unter denen die Lehrbefugnis (venia legendi) erteilt und aufrechterhalten wird, überprüft werden. Die zur Aufrechterhaltung der Lehrbefugnis festgelegte Lehrverpflichtung führt für viele Privatdozentinnen und Privatdozenten zu der absurden Situation, dass sie in der Zeit bis zum Erhalt einer Professur quasi als höchstqualifizierte Praktikantinnen bzw. Praktikanten ohne Entgelt lehren müssen. Hier müssen die Hochschulen zu einer Vereinbarung gebracht werden, die die Lehrleistung bundeseinheitlich ausreichend honoriert.
6. Die im Rahmen des Hochschulpaktes geschaffenen Stellen müssen mit Karriereperspektiven ausgestattet werden. Dazu gehört auch, sie nicht mit zu hohen Lehrverpflichtungen zu versehen, die eine eigene wissenschaftliche Weiterqualifizierung behindern.
7. Im gesamten Wissenschaftssystem muss die Durchlässigkeit zwischen verschiedenen Forschungstätigkeiten verbessert werden. Dazu müssen sowohl die bürokratischen Hürden beim Wechsel zwischen privatwirtschaftlicher und öffentlich finanzierter Forschung abgebaut als auch die Altershöchstgrenzen beim Zugang zu Qualifizierungsstellen gestrichen werden.
8. Die Evaluation des Wissenschaftszeitvertragsgesetzes und seiner Auswirkungen auf das wissenschaftliche Personal ist, wie von der Bundesregierung bei dessen Verabschiedung zugesagt, umgehend einzuleiten. Die im Gesetz verankerte Tarifsperre muss zudem aufgehoben werden.
9. Um im Wissenschaftsbereich endlich Planbarkeit für die Arbeitgeber- wie die Arbeitnehmerseite zu schaffen, muss die Bundesregierung sich nachdrücklich für einen Wissenschaftstarif einsetzen. Nur so kann die Attraktivität von Wissenschaft als Beruf gestärkt werden, weil ein Wissenschaftstarif Vergleichbarkeit, Wettbewerbsfähigkeit und Mobilität innerhalb Deutschlands gewährleistet.
10. In allen Berufungs- und Ausgestaltungsverfahren müssen Transparenz und demokratische Kontrolle erhöht werden. Je autonomer Hochschulen und auch Forschungseinrichtungen von direkter staatlicher Lenkung werden, desto mehr sind sie verpflichtet, durch transparente und faire Verfahren die Verwendung öffentlicher Mittel nachvollziehbar zu machen und dadurch zu rechtfertigen.
11. Die Gleichstellung der Geschlechter muss zügig durchgesetzt werden. Dazu müssen Hochschulen und Wissenschaftseinrichtungen zu messbaren und realistischen Steigerungsquoten des Frauenanteils verpflichtet werden, die gewährleisten, dass ein Anteil von mindestens 40 Prozent jeden Geschlechts auf allen Ebenen und in allen Fachbereichen erreicht wird. Außerdem werden sie verpflichtet, überprüfbare qualitative Gleichstellungsziele und systematische Evaluierungen umzusetzen.
12. In den Hochschulen und wissenschaftlichen Einrichtungen müssen vor allem Gleichstellungsinstrumente der qualitätsbezogenen Sicherung installiert werden wie u. a. anonymisierte Bewertungsverfahren, Weiterbildungen in der Genderkompetenz, transparente, reflektierte und formalisierte Perso-

nalrekrutierungsverfahren, stabile Mitwirkungsrechte von Gleichstellungs- und Frauenbeauftragten.

13. Der internationale Austausch von wissenschaftlichem Nachwuchs (brain circulation) muss durch gezielte Programme weiter verbessert und in jeder Karrierestufe ermöglicht werden. Gleichzeitig müssen die Zugangshürden für ausländische Nachwuchswissenschaftlerinnen und -wissenschaftler abgesenkt werden.

14. Die internationale Offenheit und Orientierung an Hochschulen und Forschungseinrichtungen muss u. a. dadurch gestärkt werden, dass die Kultusministerkonferenz die Anerkennung ausländischer Qualifikationen entscheidend voranbringt.

15. Die Familienfreundlichkeit von Hochschulen und Forschungseinrichtungen muss nachhaltig verbessert werden. Dazu gehören neben Kinderbetreuungseinrichtungen und einer familienfreundlichen Infrastruktur auf dem Campus auch umfassende Unterstützungsangebote, familiengerechtere Arbeitsbedingungen und Arbeitszeitkonten sowie Beratung für die Karriereförderung von Paaren, in denen beide eine berufliche Karriere anstreben (dual career couples).

16. Auch die Ressortforschungseinrichtungen sollten unter Berücksichtigung der Besonderheit ihrer Aufgaben in die Weiterentwicklung des Wissenschaftssystems einbezogen werden. Sie sollten ihren Anteil sowohl an Promovierenden als auch an sog. Post-Docs erhöhen und mit der Nachwuchsförderung ihre Vernetzung in die nationale und internationale Fachgemeinschaft stärken.

17. Das frühe Heranführen von Kindern und Jugendlichen an Forschung und Wissenschaft muss weiter umfassend unterstützt werden. Dabei reichen die „Häuser der kleinen Forscher“ nicht aus. Die Prinzipien des frühen forschenden Lernens (early on research and continuous learning) müssen in allen Kindertagesstätten, aber auch in den Schulen sowie der Berufs- und Studienberatung schnellstmöglich besser verankert und umgesetzt werden.

18. Auch bei der Ausgestaltung des europäischen Forschungsraumes muss sich Deutschland mit einer Stimme für die Verbesserung der Qualifizierungswege und die Erleichterung der Arbeitsbedingungen für Forscherinnen und Forscher einsetzen.

Berlin, den 7. Mai 2008

Renate Künast, Fritz Kuhn und Fraktion



Gesamtherstellung: H. Heenemann GmbH & Co., Buch- und Offsetdruckerei, Bessemerstraße 83–91, 12103 Berlin
Vertrieb: Bundesanzeiger Verlagsgesellschaft mbH, Amsterdamer Str. 192, 50735 Köln, Telefon (02 21) 97 66 83 40, Telefax (02 21) 97 66 83 44
ISSN 0722-8333